

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pogram Studi Manajemen*

Oleh:

ADAM AHADI
1405160025



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Adam Ahadi
NPM : 1405160025
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makaiah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 28-03-2018

Pembuat Pernyataan



NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624-567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PRODI/BAGIAN : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PRODI : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

NAMA MAHASISWA : ADAM AHADI
NPM : 1405160025
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|-------------|--|-------|---|
| 11/3 - 2018 | - Format Penulisan - ABSTRAK - DAFTAR TABEL DAN GAMBAR - Uji Validitas dan Keandalan - Uji E dan Uji F (ANOVA) | | ACC UNTUK MEJA KIRY/ SWANG MEJA KIRY/ SKRIPSI 22/3 - 2018 |
| 13/3 - 2018 | - HIPOTESIS - Hasil Uji VALIDITAS - KATA PENGANTAR - BENTUK PERSYARIFAN (Uji F) | | |
| 20/3 - 2018 | - Uji DETERMINASI - DAFTAR ISI - Kesimpulan DAN SARAN - LAMPIRAN (Angket dan Hasil) - DAFTAR DAFTAR | | |

Pembimbing Skripsi

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

(HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ADAM AHADI
N.P.M : 1405160025
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ADAM AHADI
NPM : 1405160025
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

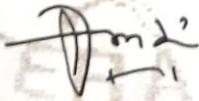
Penguji I

Penguji II


HAZMANAN KHAIR, SE, MBA, Ph.D


MUHAMMAD ARIF, SE, MM

Pembimbing


MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


H. JANGGI, SE, MM, M.Si


ADE GUNAWAN, SE, M.Si

ABSTRAK

ADAM AHADI. 1405160025. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 797 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin, sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*). Sedangkan teknik analisa data yang digunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f, dan uji determinan. Secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada taraf signifikan $Y = 6,919 + 0,443 X_1 + 0,561 X_2$ persamaan ini memperhatikan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika pelatihan dan motivasi ditingkatkan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari uji F diperoleh 23,065 dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima berarti X_1 dan X_2 (Pelatihan dan Motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada taraf 0,05.

KATA KUNCI : Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Taufiq dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih jauh dari sempurna, untuk itu dengankerendahan hati sangat mengaharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Kedua orang tua penulis Ayahanda Agus Ariadi dan Ibunda Misri yang penuh dengan cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan tiada hentinya memberikan doa dan semangat maupun dukungan kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E M.Si selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si selaku dosen Pembimbing penulis yang telah sabar dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini.
8. Kepada kakanda Ridho Restiawan S.Pd, & Ari Novita S.Pd, yang telah memberikan kasih sayang, nasehat-nasehat serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada bapak J. Swondo selaku Kepala Pemimpin bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, penulis ucapkan terimakasih telah mengizinkan penulis untuk riset di perusahaan tersebut.
10. Seluruh staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini. Serta penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi dan

Bisnis pada Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu segala urusan maupun kepentingan penulis.

11. Serta kerabat dekat yang tiada henti-hentinya untuk memberikan masukan dan kritiknya dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan bantuan dan dukungan yang telah penulis dapatkan, akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon agar diberikan petunjuk dan perlindungan Allah SWT kiranya hasil karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua, Amiin.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Dosen dan semua rekan atas segala kekhilafan yang telah penulis buat selama ini, dan penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini bermanfaat bagi semua pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

ADAM AHADI
NPM : 1405160025

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 4 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah..... | 4 |
| D. Tujuan dan Manfaat Masalah..... | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| A. Uraian Teori | 7 |
| 1. Kinerja Karyawan | 7 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 7 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 8 |
| c. Indikator Kinerja..... | 8 |
| 2. Pelatihan..... | 12 |
| a. Pengertian Pelatihan..... | 12 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan | 13 |
| c. Indikator Pelatihan | 15 |
| 3. Motivasi | 16 |
| a. Pengertian Motivasi | 16 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi..... | 16 |
| c. Indikator Motivasi..... | 17 |

| | |
|--|-----------|
| B. Kerangka Konseptual | 18 |
| C. Hipotesis..... | 21 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 22 |
| A. Pendekatan Penelitian | 22 |
| B. Defenisi Operasional..... | 22 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 24 |
| D. Populasi dan Sampel | 25 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 27 |
| F. Teknik Analisis Data | 32 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 38 |
| A. Deskripsi Data Penelitian..... | 38 |
| B. Teknik Analisis Data..... | 47 |
| C. Pembahasan..... | 55 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 58 |
| A. Kesimpulan..... | 58 |
| B. Saran | 58 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel III-1 : Indikator Kinerja..... | 23 |
| Tabel III-2 : Indikator Pelatihan..... | 23 |
| Tabel III-3 : Indikator Motivasi | 24 |
| Tabel III-4 : Jadwal Kegiatan Penelitian..... | 25 |
| Tabel III-5 : Data Karyawan PT. PN III (Persero) Medan..... | 26 |
| Tabel III-6 : Skala Likert..... | 28 |
| Tabel III-7 : Uji Validitas Instrument Pelatihan | 29 |
| Tabel III-8 : Uji Validitas Instrument Motivasi | 30 |
| Tabel III-9 : Uji Validitas Instrument Kinerja | 30 |
| Tabel III-10: Reliabilitas Pelatihan | 31 |
| Tabel III-11: Reliabilitas Motivasi..... | 32 |
| Tabel III-12: Reliabilitas Kinerja Karyawan..... | 32 |
| Tabel IV-1 : Skala Likert | 38 |
| Tabel IV-2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 39 |
| Tabel IV-3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 40 |
| Tabel IV-4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 40 |
| Tabel IV-5 : Skor Angket Variabel Pelatihan | 41 |
| Tabel IV-6 : Skor Angket Variabel Motivasi..... | 42 |
| Tabel IV-7 : Skor Angket Variabel Kinerja..... | 45 |
| Tabel IV-8 : Koefisien Regresi Linier | 47 |
| Tabel IV-9 : Uji Multikolinearitas | 50 |
| Tabel IV-10: Uji T | 52 |

| | |
|--|----|
| Tabel IV-11: Uji F..... | 54 |
| Tabel IV-12: Koefisien Determinasi | 55 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar II-1 : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja..... | 19 |
| Gambar II-2 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja | 20 |
| Gambar II-3 : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja..... | 21 |
| Gambar III-I : Kriteria Pengujian Hipotesis uji T | 35 |
| Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji F | 36 |
| Gambar IV-1 : Uji Normalitas | 49 |
| Gambar IV-2 : Uji Heterokedastisitas..... | 51 |
| Gambar IV-3 : Kriteria Pengujiann Hipotesis Uji T | 53 |
| Gambar IV-4 : Kriteria Pengujiann Hipotesis Uji F | 53 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan, pikiran, keinginan status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas.

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Sagala, 2014).

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya (Kasmir, 2016, Hal. 126). Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Mengingat betapa pentingnya pelatihan bagi karyawan maka sudah seharusnya perusahaan mengadakan pelatihan secara berkala. Hal ini dilakukan agar mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap prestasi kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengeolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan kelapa sawit dan karet. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkannya para karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal, tentunya untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dibutuhkan adanya pengalaman kerja, pelatihan kerja serta motivasi bagi karyawan, dengan adanya motivasi dan pelatihan mengenai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan dapat melakukan pekerjaan yang optimal dan sebaik mungkin.

Program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang dirasa kurang merata kepada seluruh karyawan sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang lebih baik mengenai pekerjaannya. Hal ini

juga menyebabkan para karyawan tidak dapat menambah wawasan dan potensinya dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya.

Program pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan adanya aspek kebutuhan-kebutuhan individu yang perlu diperhatikan perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan berupa motivasi kerja terhadap karyawan, tanpa adanya pemberian motivasi kerja tersebut, para karyawan hanya bekerja untuk mendapatkan haknya saja, dan tidak semangat untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan ini akan berdampak pada kinerja karyawan, serta program pelatihan yang diberikan harus lebih merata kepada karyawan demi meningkatkan kualitas kerja karyawan, dan masih banyak para karyawan yang bersantai-santai serta mengulur waktu istirahatnya padahal sudah seharusnya melaksanakan pekerjaannya masing-masing, hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan masih belum optimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, menunjukkan betapa pentingnya peranan pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang juga menjadi bagian dari tujuan perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan** ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada yakni telah diuraikan di atas maka yang menjadi masalah pokok yaitu :

1. Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan terhadap karyawan, yang menyebabkan kurang giat karyawan dalam bekerja.
2. Program pelatihan yang kurang merata yang diberikan kepada karyawan, sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas kerja karyawan.
3. Kinerja karyawan yang masih belum optimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini disebabkan kurangnya keinginan karyawan untuk memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar masalah tidak berkembang luas, masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja pada karyawan yang belum optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, sesuai dengan identifikasi masalah di atas penelitian ini hanya membahas dan meneliti tentang variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penelitian ini, maka disini penulis mencoba merumuskan yang telah dibatasi di atas sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) ?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nudantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nudantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dijadikan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya).

Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris *performance* (Usman, 2011 hal. 487). Menurut Noor (2013, hal. 272) Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Rivai dan Basri (2005) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sementara Kasmir (2016, hal. 182) secara sederhana mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Jadi berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengarah pada 2 hal, yaitu: proses dan hasil usaha yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang

diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi atau perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan hasil suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Mangkunegara (2015, hal. 67-68) mengatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the rightman on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Indikator Kinerja

Pada umumnya uraian indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam 6 (enam) kategori. Namun demikian, organisasi tersebut dapat mengembangkan masing-masing kategori yang sesuai dengan misi yang akan dicapai.

Menurut Kasmir (2016, hal. 208) menyatakan ada enam jenis indikator kinerja karyawan, diantaranya : Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, Hubungan Antar Karyawan.

1) Kualitas

Pengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang akan diselesaikan.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada

dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

6) Hubungan Antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu ke pegawai yang lain.

Menurut Bangun (2012, hal. 234) kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu : Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja Sama.

1) Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan yang dibutuhkan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan sangat berperan penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman atau memotivasi yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dalam perusahaan.

As'ad (2001) dalam Sutrisno (2009, Hal. 67) mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Kasmir (2016, hal.126) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan prilakunya. Sementara Nawawi (2008, hal. 215) mengemukakan bahwa pelatihan berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan memperhatikan pengertian pelatihan yang dikemukakan di atas, maka dapat dikatakan bahwa peran pelatihan dalam suatu organisasi sangat lah penting. Pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap demi tercapainya prestasi kerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang

diinginkan oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilan profitabilitas perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Setiap perusahaan berharap pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan akan memberikan hasil yang baik dan memuaskan. Namun dalam praktiknya banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Oleh karena itu, agar hal-hal tersebut tidak terjadi maka sebelum pelatihan perlu dipertimbangkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan suatu pelatihan karyawan.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan menurut Kasmir (2016, hal. 144) adalah :

1) Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan prilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

2) Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya.

3) Materi pelatihan

Semakin dalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta pelatihan menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

4) Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula jika dilakukan di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi para karyawan yang dilatih, sehingga hasilnya optimal.

5) Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6) Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Semakin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan mempengaruhi hasil pelatihan yang diikutinya, dalam arti hasil yang kurang efektif.

c. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 47) terdapat beberapa indikator dalam pelatihan kerja :

- 1) Pelatih
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.
- 2) Peserta Pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan
- 3) Materi Pelatihan
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- 4) Metode Pelatihan
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
- 5) Penyusunan Pelatihan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
- 6) Sasaran Pelatihan
sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Menurut Saydam (2006) menyatakan bahwa pelatihan dapat diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu :

- 1) Lama waktu pelatihan
- 2) Persyaratan peserta pelatihan
- 3) Kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan
- 4) Penggunaan peralatan dan materi pelatihan
- 5) Jumlah biaya yang dikeluarkan

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab

seorang melakukan suatu kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2008, hal. 351). Hasibuan (2010, hal. 95) menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Karyoto (2015, hal. 109) motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Kadarisman (2013, hal. 278) menyatakan bahwa Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Jadi berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan seseorang untuk bertindak serta adanya semangat dan dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan baik dan giat.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Saydam (2000) dalam Kadarisman (2014, hal. 296) mengemukakan sebagai berikut : “motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas:

- 1) Faktor intern yang terdapat dalam diri karyawan

Faktor yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Kemampuan pribadi.
- b) Tingkat pendidikan.
- c) Keinginan dan harapan.
- d) Kebutuhan.
- e) Kelelahan dan kebosanan.
- f) Kepuasan kerja.

2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan

Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat memengaruhi motivasi diantaranya:

- a) Faktor lingkungan.
- b) Sarana dan prasarana.

c. Indikator Motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Menurut Sondang (2008, hal. 138) motivasi kerja dapat diukur dengan 5 (lima) indikator, yaitu : Daya pendorong, Kemauan, Kerelaan, Tanggung Jawab, Kewajiban.

- 1) Daya pendorong
Yaitu semacam naluri tetapi hanya satu dorongan kekuatan yang las terhadap suatu arah yang umum.
- 2) Kemauan
Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.
- 3) Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain yang merasa terpaksa dalam melakukan permintaan.

4) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

5) Kewajiban

Sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan.

B. Kerangka Konseptual

Dalam sebuah perusahaan, pelatihan menjadi mutlak bagi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya pelatihan dalam bekerja tentunya para karyawan tidak akan menghasilkan suatu yang bermanfaat bagi perusahaan. Agar mendapat pengertian dan gambaran yang lebih jelasnya tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggambarkan kerangka konseptualnya seperti di bawah ini.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja karyawan akan sangat membantu karyawan itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja, kemampuan karyawan akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing karyawan diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hal ini didukung oleh teori Kasmir (2016, hal 126) yang menyatakan bahwa pelatihan akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Penelitian Nur Rahmah Andayani (2016), dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian PT. PCI Elektronik International (studi pada karyawan PT. PCI Elektronik International). Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II – 1

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

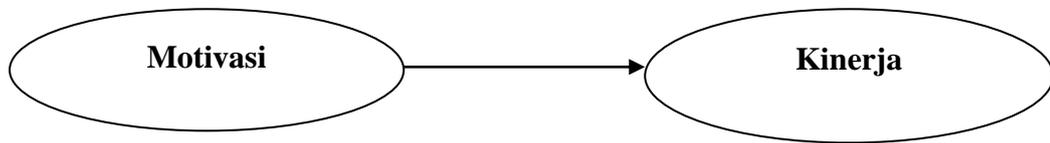
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi bagi karyawan akan sangat membantu penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh teori Noor (2013, hal 225) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Penelitian Rr. Watie Rachmawatie (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor

Cabang Suci Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar II – 2

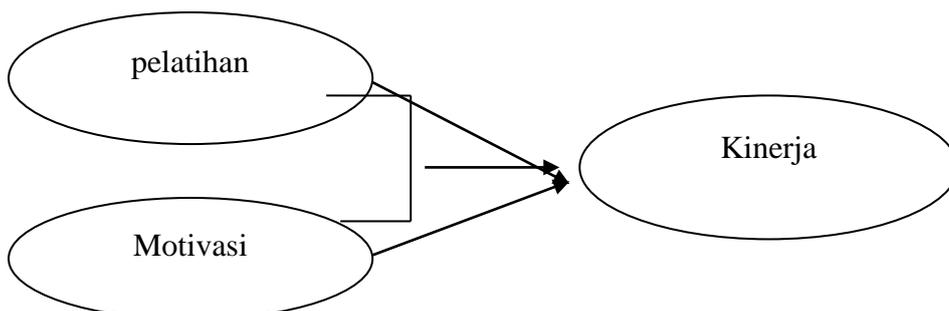
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja akan memberikan dorongan untuk lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sedangkan dengan pelatihan dapat menambah keterampilan, pengetahuan dan kecakapan dalam bekerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab tanpa adanya pelatihan dan motivasi, maka karyawan tentu kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian Fernando M.B Tuhumena, Crishtoffel kojo dan Frederik G. Worang (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II – 3

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 44) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan maka peneliti dapat menyimpulkan sementara yaitu :

1. Adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Adanya pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*Independen Variabel*) yaitu Pelatihan dan Motivasi, sedangkan variabel terikat (*Dependen Variabel*) yaitu Kinerja Karyawan.

B. Defenisi Operasional

Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012 hal. 231) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (*job performance*).

TABEL III-1
Indikator Kinerja

| No | Indikator |
|----|----------------------|
| 1 | Jumlah Pekerjaan |
| 2 | Kualitas Pekerjaan |
| 3 | Ketepatan Waktu |
| 4 | Kehadiran |
| 5 | Kemampuan Kerja Sama |

Sumber : Bangun (2012, hal, 234)

2. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kinerja masing-masing karyawan, sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan yang optimal.

TABEL III-2
Indikator Pelatihan

| No | Indikator |
|----|----------------------|
| 1 | Pelatih |
| 2 | Peserta Pelatihan |
| 3 | Materi Pelatihan |
| 4 | Metode Pelatihan |
| 5 | Penyusunan Pelatihan |
| 6 | Sasaran Pelatihan |

Sumber : Mangkunegara (2009, hal 47)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Termotivasi berarti terdorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak

terjadi begitu saja, tetapi dipicu oleh salah satu motif internal atau pengaruh lingkungan.

TABEL III-3
Indikator Motivasi

| No | Indikator |
|----|----------------|
| 1 | Daya pendorong |
| 2 | Kemauan |
| 3 | Kerelaan |
| 4 | Tanggung jawab |
| 5 | Kewajiban |

Sumber : Sondang (2008, hal. 138)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2017 - April 2018. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini :

TABEL III-4
Jadwal Kegiatan Penelitian

| No | Kegiatan | Des | | | | Jan | | | | Feb | | | | Mar | | | | Apr | | | |
|----|---------------------|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pra Riset | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan Data | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dkk (2015, Hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berjumlah (797) orang.

Tabel III-5

Data Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

| No | Bagian | Jumlah Karyawan (Orang) |
|---------------|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 | Biro Sekretariat | 127 |
| 2 | Tanaman | 57 |
| 3 | Teknik | 38 |
| 4 | Teknologi | 35 |
| 5 | Perencanaan dan Pengembangan | 20 |
| 6 | Keuangan | 34 |
| 7 | Akuntansi | 37 |
| 8 | Komersil | 75 |
| 9 | TI/TB dan Manajemen Resiko | 79 |
| 10 | Sumber Daya Manusia | 44 |
| 11 | Umum | 167 |
| 12 | Program kemitraan & Bina Lingkungan | 22 |
| 13 | Pengadaan | 26 |
| 14 | Satuan Pengawasan Intern | 28 |
| 15 | Enterprise Resource Planning | 8 |
| Jumlah | | 797 |

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Sampel

Menurut Juliandi dkk sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah populasi

e : Toleransi eror (10%)

Dari rumus berikut jumlah (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{797}{1+797(0,1)^2}$$

$$n = \frac{797}{8,97}$$

$$n = 90 \text{ orang}$$

Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan yang diambil dari seluruh bagian yang tertera pada tabel III-5.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dkk adapun teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam sebuah penelitian sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara pneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit.

2. Dokumentasi

Menyelidiki rekaman-rekaman data yang terlalu berat.

3. Pengamatan/Observasi

Pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.

4. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disuse peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.

Tabel III-6
Skala Likert

| PERTANYAAN | BOBOT |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Selanjutnya jawaban dari responden akan diuji kembali dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Juliandi (2015, hal. 77)

Dimana :

r : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: Jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang di hitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $< \alpha_{0,05}$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2 tailed $> \alpha_{0,05}$).

Dari penjelasan di atas maka berikut ini adalah tabel validitas instrument:

Tabel III-7

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel X1 (Pelatihan)

| Item | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|--------|-----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0,501 (Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 2 | 0,356 (Positif) | 0,001<0,05 | Valid |
| Item 3 | 0,470 (Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0,578 (Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0,578 (Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0,478 (Positif) | 0,000<0,05 | Valid |

Dari tabel di atas, item pernyataan pada variabel (X1) Pelatihan menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

Tabel III-8

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel X2 (Motivasi)

| Item | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|---------|----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0,655(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 2 | 0,724(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 3 | 0,647(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0,564(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0,657(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0,710(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0,538(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 8 | 0,682(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 9 | 0,627(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 10 | 0,573(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |

Dari tabel di atas, item pernyataan pada variabel (X2) Motivasi menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

Tabel III-9

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Y (Kinerja Karyawan)

| Item | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|---------|----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0,538(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 2 | 0,693(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 3 | 0,736(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0,519(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0,737(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0,784(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0,671(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 8 | 0,726(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 9 | 0,671(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 10 | 0,698(Positif) | 0,000<0,05 | Valid |

Dari tabel di atas, item pernyataan pada variabel (Y) kinerja karyawan menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

b. Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan cepat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto (2002) dalam Juliandi (2015, hal. 82) pengujian Reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \left[\frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right] \right]$$

Dimana :

r : Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

k : Banyaknya butir pernyataan

σ : Varian total

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,393 | 6 |

Tabel III-10 Reliabilitas Pelatihan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,835 | 10 |

Tabel III-11 Reliabilitas Motivasi

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,863 | 10 |

Tabel III-12 Reliabilitas Kinerja

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) > 0,60 maka instrument reliabilitas cukup baik. Jika nilai (*cronbach alpha*) < 0,60 maka instrument reliabilitas kurang baik. Menurut Arikunto (2002) dalam Juliandi (20015, hal. 83) menyatakan jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini :

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Juliandi (2015, hal. 157)

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

β_1 dan β_2 : Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

x_1 : Pengaruh pelatihan

x_2 : Pengaruh Motivasi

E : eror

a. Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan 3 model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $<0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan

yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu y, maka terjadi heterokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *statistical package for social science* (SPSS 22). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *signifikan level* taraf nyata 0.05 ($\alpha = 5\%$).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat, dihitung dengan rumus :

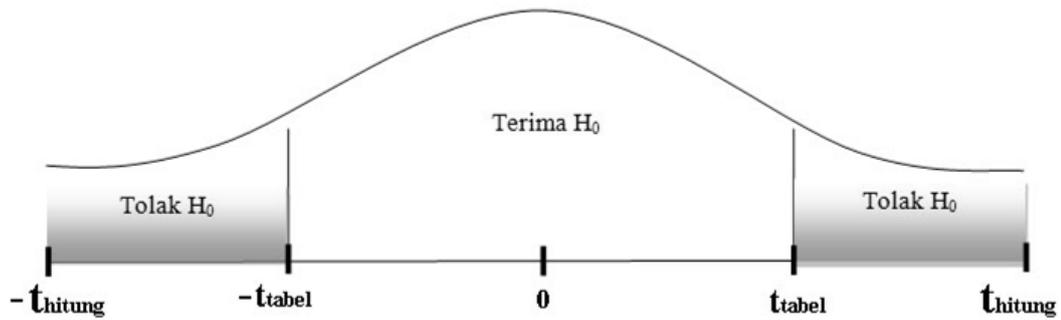
$$t \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{r^2}}$$

Dimana :

t : t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

rt : Korelasi variabel yang ditentukan

n : Jumlah sampel



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

T_{hitung} : Hasil perhitungan pengaruh pelatihan dan kinerja karyawan.

T_{tabel} : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Adapun bentuk pengujianya sebagai berikut:

- 1) Bentuk pengujiannya
 - a) H_0 : Pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat tidak signifikan.
 - b) H_a : Pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat signifikan.
- 2) Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :
 - a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya pelatihan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hipotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_k = \frac{R^2}{(1-R^2) - (n-k-1)}$$

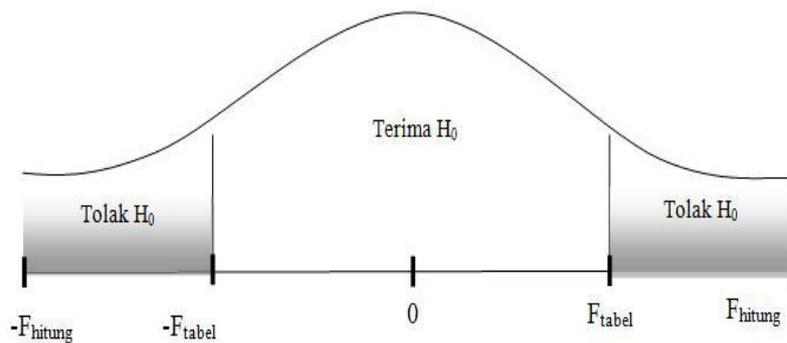
Dimana :

F : Tingkat signifikan

R^2 : Koefisien korelasi variabel berganda faktor sosial faktor pribadi.

n : Jumlah anggota sampel

K : Jumlah Variabel independen



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Dimana :

F_{hitung} : Hasil perhitungan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

F_{tabel} : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n.

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 210). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel pelatihan dan variabel kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

r^2 : Nilai kolerasi berganda.

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat berbagai data tentang responden dalam hal ini data yang telah diperoleh disajikan selama masa penelitian yang berlangsung pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk mengetahui pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data/instrument yang kemudian diolah dan di analisis.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variable X_1 , 10 pernyataan untuk variable X_2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah pelatihan, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 90 responden sebagai sample penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel silang.

Tabel IV-1

Skala Likert

| PERNYATAAN | BOBOT |
|----------------------|--------------|
| -Sangat Setuju | 5 |
| -Setuju | 4 |
| -Kurang Setuju | 3 |
| -Tidak Setuju | 2 |
| -Sangat Tidak Setuju | 1 |

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel pelatihan , variabel motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

a. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 90 orang. Adapun dari ke 90 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | laki-laki | 54 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| | Perempuan | 36 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | | 90 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil SPSS 22 (2018)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar jenis kelamin responden dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang (60%), dan perempuan sebanyak 36 orang (40%).

2) Berdasarkan Usia

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-30 thn | 28 | 31,1 | 31,1 | 31,1 |
| | 31-40 thn | 39 | 43,3 | 43,3 | 74,4 |
| | 41-50 thn | 14 | 15,6 | 15,6 | 90,0 |
| | >51 thn | 9 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil SPSS 22 (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berusia 31-40 tahun sebanyak 39 orang (43,3%).

3) Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Tingkat Pendidikan | | | |
|-------|-------|--------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Slta | 43 | 47,8 | 47,8 | 47,8 |
| | D3 | 14 | 15,6 | 15,6 | 63,3 |
| | S1 | 33 | 36,7 | 36,7 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil SPSS 22 (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berpendidikan akhir tingkat SLTA sebanyak 43 orang (47,8%),

b. Analisis Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut:

1) Variabel Pelatihan (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel IV-5
Skor Variabel Pelatihan (X_1)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 14 | 15,6 | 57 | 63,3 | 14 | 15,6 | 5 | 5,6 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 2 | 9 | 10 | 56 | 62,2 | 23 | 25,6 | 2 | 2,2 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 3 | 21 | 23,3 | 48 | 53,3 | 19 | 21,1 | 2 | 2,2 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 4 | 17 | 18,9 | 37 | 41,1 | 30 | 33,3 | 6 | 6,7 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 5 | 20 | 22,2 | 32 | 35,6 | 37 | 41,1 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 6 | 19 | 21,1 | 47 | 52,2 | 21 | 23,3 | 3 | 3,3 | 0 | 0 | 90 | 100 |

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pelatih yang dipilih perusahaan benar-benar memiliki keahlian dalam memberikan materi pelatihan mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 14 orang (15,6%) dan setuju sebanyak 57 orang (63,3%).
- 2) Jawaban responden peserta pelatihan yang diseleksi perusahaan telah mengikuti aturan-aturan yang ada dalam pelatihan mayoritas responden

memilih sangat setuju sebanyak 9 orang (10%) dan setuju sebanyak 56 orang (62,2%).

- 3) Jawaban responden tentang materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kondisi pekerjaan peserta mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 21 orang (23,3%) dan setuju sebanyak 48 orang (53,3%).
- 4) Jawaban responden tentang metode pelatihan telah memenuhi syarat pelatihan mayoritas responden memilih sangat setuju 17 orang (18,9%) dan setuju sebanyak 37 orang (41,1%).
- 5) Jawaban responden tentang penyusunan pelatihan telah sesuai dengan prosedur perusahaan mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 20 orang (22,2%) dan setuju sebanyak 32 orang (35,6%).
- 6) Jawaban responden tentang sasaran pelatihan telah sesuai dengan tujuan perusahaan mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 19 orang (21,1%) dan setuju sebanyak 47 orang (52,2%).

2) Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Variabel Motivasi (X₂)

| Alternative Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
| No. Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 22 | 24,4 | 39 | 43,3 | 24 | 26,7 | 4 | 4,4 | 1 | 1,1 | 90 | 100 |
| 2 | 14 | 15,6 | 37 | 41,1 | 32 | 35,6 | 5 | 5,6 | 2 | 2,2 | 90 | 100 |
| 3 | 19 | 21,1 | 40 | 44,4 | 25 | 27,8 | 4 | 4,4 | 2 | 2,2 | 90 | 100 |
| 4 | 21 | 23,3 | 44 | 48,9 | 21 | 23,3 | 3 | 3,3 | 1 | 1,1 | 90 | 100 |
| 5 | 17 | 18,9 | 54 | 60 | 16 | 17,8 | 3 | 3,3 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 6 | 11 | 12,2 | 43 | 47,8 | 31 | 34,4 | 3 | 3,3 | 2 | 2,2 | 90 | 100 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|----|-----|
| 7 | 14 | 15,6 | 41 | 45,6 | 26 | 28,9 | 6 | 6,7 | 3 | 3,3 | 90 | 100 |
| 8 | 19 | 21,1 | 39 | 43,3 | 28 | 31,1 | 4 | 4,4 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 9 | 12 | 13,3 | 52 | 57,8 | 23 | 25,6 | 3 | 3,3 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 10 | 18 | 20 | 50 | 55,6 | 18 | 20 | 4 | 4,4 | 0 | 0 | 90 | 100 |

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden sangat setuju sebanyak 22 orang (24,4%) dan setuju sebanyak 39 orang (43,3%).
- 2) Jawaban responden tentang saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 14 orang (15,6%) dan setuju sebanyak 37 orang (41,1%)
- 3) Jawaban responden tentang saya mempunyai kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 19 orang (21,1%) dan setuju sebanyak 40 orang (44,4%).
- 4) Jawaban responden tentang saya mempunyai kemampuan yang tinggi untuk pengembangan karir saya mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 21 orang (23,3%) dan setuju sebanyak 44 orang (48,9%).
- 5) Jawaban responden tentang saya memiliki kemauan dalam mengembangkan kemampuan yang telah saya miliki mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 17 orang (18,9%) dan setuju sebanyak 54 orang (60%).

- 6) Jawaban responden tentang saya selalu tekun dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 11 orang (12,2 %) dan setuju sebanyak 43 orang (47,8%).
- 7) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan suka rela, tekun, wajar mendapatkan imbalan yang sesuai mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 14 orang (15,6%) dan setuju sebanyak 41 orang (45,6%).
- 8) Jawaban responden tentang saya giat bekerja untuk lebih maju mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 19 orang (21,1%) dan setuju sebanyak 39 orang (43,3%).
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 12 orang (13,3%) dan setuju sebanyak 52 orang (57,8%).
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kecakapan dalam bekerja sesuai kewajiban untuk dapat lebih maju mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 18 orang (13,3%) dan setuju sebanyak 50 orang (55,6%).

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengawasan sebagai berikut:

Tabel IV-7
Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No. Item | Alternative Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-------------|---------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 16 | 17,8 | 33 | 36,7 | 33 | 36,7 | 5 | 5,6 | 3 | 3,3 | 90 | 100 |
| 2 | 20 | 22,2 | 46 | 51,1 | 17 | 18,9 | 5 | 5,6 | 2 | 2,2 | 90 | 100 |
| 3 | 16 | 17,8 | 45 | 50 | 26 | 28,9 | 2 | 2,2 | 1 | 1,1 | 90 | 100 |
| 4 | 20 | 22,2 | 40 | 44,4 | 25 | 27,8 | 3 | 3,3 | 2 | 2,2 | 90 | 100 |
| 5 | 21 | 23,3 | 43 | 47,8 | 19 | 21,1 | 5 | 5,6 | 2 | 2,2 | 90 | 100 |
| 6 | 20 | 22,2 | 48 | 53,3 | 17 | 18,9 | 4 | 4,4 | 1 | 1,1 | 90 | 100 |
| 7 | 13 | 14,4 | 56 | 62,2 | 18 | 20 | 3 | 3,3 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 8 | 21 | 23,3 | 40 | 44,4 | 24 | 26,7 | 5 | 5,6 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 9 | 16 | 17,8 | 51 | 56,7 | 22 | 24,4 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 90 | 100 |
| 10 | 15 | 16,7 | 56 | 62,2 | 17 | 18,9 | 2 | 2,2 | 0 | 0 | 90 | 100 |

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 16 orang (17,8%) dan setuju sebanyak 33 orang (36,7%).
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu bersedia menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 20 orang (22,2%) dan setuju sebanyak 46 orang (51,1%).
- 3) Jawaban responden tentang saya memiliki kualitas yang sangat baik dalam bekerja mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 16 orang (17,8%) dan setuju sebanyak 45 orang (50%).
- 4) Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya selesaikan selalu baik mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 20 orang (22,2%) dan setuju sebanyak 40 orang (44,4%).

- 5) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 21 orang (23,3%) dan setuju sebanyak 43 orang (47,8%).
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 20 orang (22,2%) dan setuju sebanyak 48 orang (53,3%).
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu hadir lebih cepat dan tak pernah terlambat mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 13 orang (14,4%) dan setuju sebanyak 56 orang (62,2%).
- 8) Jawaban responden tentang saya hadir lebih cepat agar dapat menyelesaikan tugas lebih awal dengan mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 21 orang (23,35) dan setuju sebanyak 40 orang (44,4%).
- 9) Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 16 orang (17,8%) dan setuju sebanyak 51 orang (56,7%).
- 10) Jawaban responden tentang saya dapat melaksanakan pekerjaan yang rumit dengan bekerjasama rekan kerja mayoritas responden memilih sangat setuju sebanyak 15 orang (16,7%) dan setuju sebanyak 56 orang (62,2%).

B. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Berikut adalah rumus dari regresi linier berganda :

$$\text{Keterangan : } Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan $Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

X_2 = Motivasi

e = Error

Tabel IV-8

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6,919 | 5,669 | | 1,221 | ,226 |
| Pelatihan | ,443 | ,214 | ,181 | 2,066 | ,042 |
| Motivasi | ,561 | ,091 | ,537 | 6,137 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2018)

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22 didapat:

$$\beta = 6,919$$

$$\beta_1 = 0,443$$

$$\beta_2 = 0,561$$

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,919 + 0,443X_1 + 0,561X_2 + e$$

Keterangan :

- a. Nilai koefisien regresi $Y = 6,919$ menunjukkan apabila variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2), dalam keadaan konstant tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,919.
- b. Nilai koefisien regresi (X_1) = 0,443 menunjukkan apabila pelatihan mengalami peningkatan 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 0,443%. Kontribusi yang akan diberikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-8 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi (X_2) = 0,561 menunjukkan apabila motivasi mengalami peningkatan 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 0,561%. Kontribusi yang akan diberikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-8 diatas.

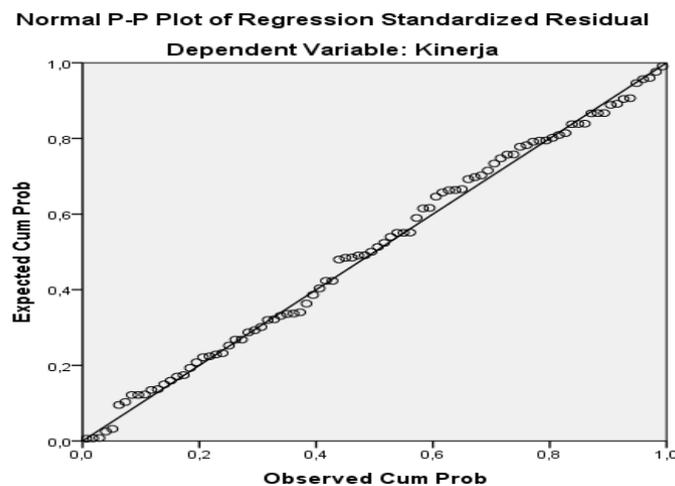
a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik,

maka digunakan 3 model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik.



Gambar IV-1 Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

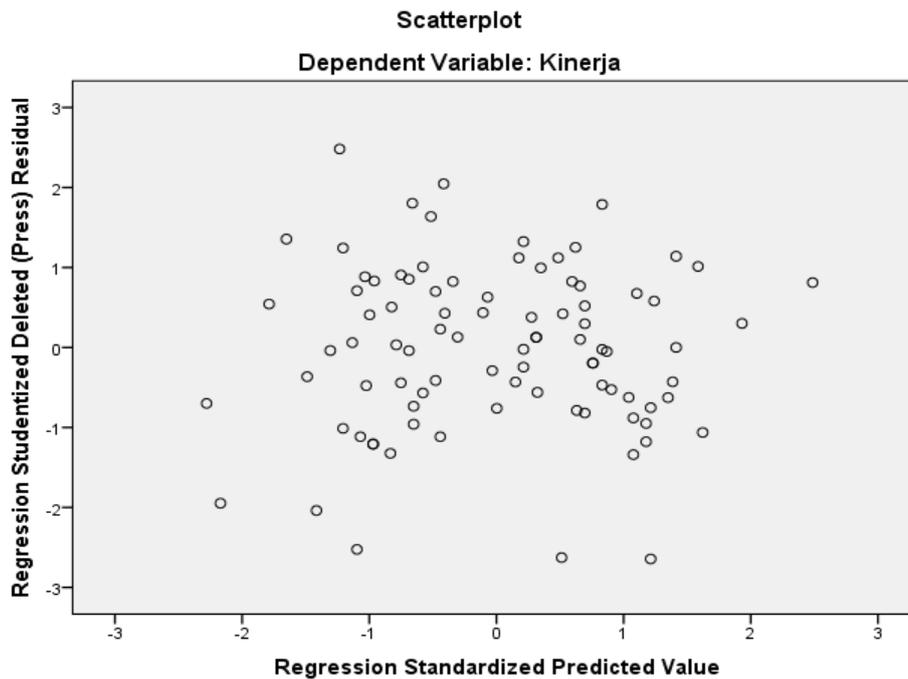
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 6,919 | 5,669 | | 1,221 | ,226 | | |
| Pelatihan | ,443 | ,214 | ,181 | 2,066 | ,042 | ,982 | 1,018 |
| Motivasi | ,561 | ,091 | ,537 | 6,137 | ,000 | ,982 | 1,018 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,018 (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heterokedastisitas jika titik penyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam menganalisi data, untuk menguji nyata atau tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{r^2}}$$

Dimana :

t : t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

rt : Korelasi variabel yang ditentukan

n : Jumlah sampel

Tabel IV-10
Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6,919 | 5,669 | | 1,221 | ,226 |
| Pelatihan | ,443 | ,214 | ,181 | 2,066 | ,042 |
| Motivasi | ,561 | ,091 | ,537 | 6,137 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data diolah SPSS 22 (2018)

Untuk kriteria uji t tingkat sig = 5% diketahui $n = 90$ dengan $df = n - k = 90 - 2 = 88$, dimana k adalah variabel-variabel independen ditambah variabel bebas. Nilai t_{tabel} untuk $n = 90$ adalah 1,987 ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan.

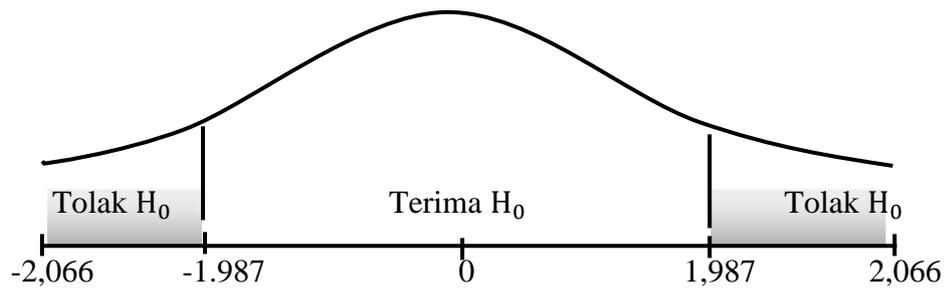
1) Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Dari pengolahan SPSS *for windows versi 22*, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,066$$

$$t_{tabel} = 1,987$$

Dari tabel tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,066 > t_{tabel} 1,987$ dengan probabilitas sig pada pelatihan $0,042 < 0,05$ dikarenakan nilai nya lebih kecil dari (0,05). Dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar IV-3 Pengujian Hipotesis Uji t

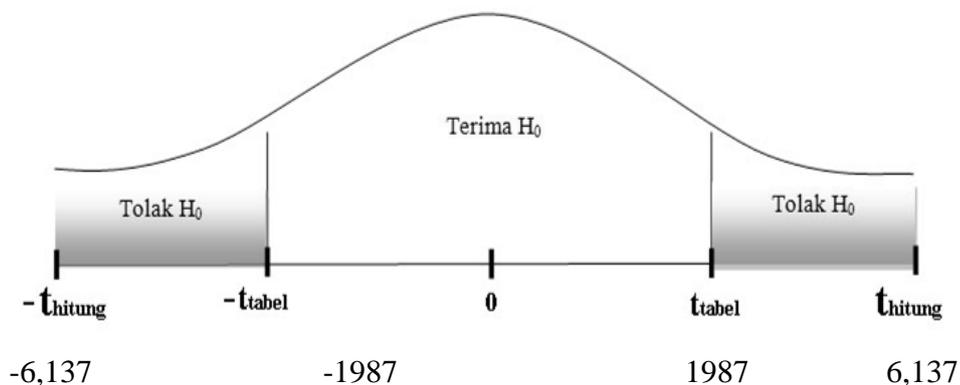
Gambar diatas dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

$$t_{hitung} = 6,137$$

$$t_{tabel} = 1,987$$

Terlihat pada uji parsial untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai thitung $6,137 > t_{tabel} 1,987$ dengan probabilitas sig $0,00 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

Gambar diatas dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV-11

Hasil uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 938,247 | 2 | 469,123 | 23,065 | ,000 ^b |
| Residual | 1769,542 | 87 | 20,340 | | |
| Total | 2707,789 | 89 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

$$F_{\text{tabel}} = 90 - 2 - 1 = 87$$

$$F_{\text{hitung}} = 23,065 \text{ Dan } F_{\text{tabel}} = 3,100$$

Dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $23,065 > F_{\text{tabel}} 3,100$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependent dengan kata lain determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R square* sebagai mana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-12
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,589 ^a | ,346 | ,331 | 4,50994 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R-Square sebesar 0,346. Hal ini menunjukkan 34,6% kontribusi pelatihan (X1) dan motivasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sedangkan sisanya 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya seperti kompensasi, fasilitas, pengawasan dan lingkungan kerja yang baik.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan adalah 2,066 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.987, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} $2,066 > 1.987$ dan nilai signifikan Pelatihan sebesar $0.042 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa Pelatihan sepenuhnya mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan.

Hal ini didukung oleh teori Kasmir (2016, hal 126) yang menyatakan bahwa pelatihan akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Rahmah Andayani (2016), dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian PT. PCI Elektronik International (studi pada karyawan PT. PCI Elektronik International) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi adalah 6,137 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.987, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} $6,137 > 1.987$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh teori Noor (2013, hal 225) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rr. Watie Rachmawatie (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci

Bandung, yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dari hasil pengujian uji F diatas dapat diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 23,065 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai f_{tabel} diketahui sebesar 3,100. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} 23,065 > f_{tabel} 3,100$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka hal ini menunjukkan secara bersama-sama Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Secara parsial motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terus memberikan perhatian terhadap faktor yang meningkatkan kinerja karyawan, yaitu pelatihan dan motivasi. Karena dengan adanya pelatihan dan motivasi tentu kinerja karyawan lebih baik dan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan yang lebih efektif lagi, mengembangkan pengetahuan para karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan optimal.
3. Sebaiknya perusahaan memperhatikan motivasi kerja karyawan, dengan adanya tegur sapa antara pimpinan terhadap karyawan, mendekati diri kepada karyawan, saling berinteraksi dan bekerja sama agar karyawan semakin giat dan semangat dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama, disarankan sebaiknya menambah variabel independen yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan mempertajam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama
- Fernando M.B Tuhumena, Crishtoffel kojo dan Frederiik G. Worang (2017)). “Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado”. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni, Hal. 2124 - 2133
- Hasibuan, Malayu (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan - 7. Jakarta : Sinar Grafika Offset
- Juliandi, azuar dan Irfan (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan – 2. Medan : Umsu Press
- Januar Pujiyasmi, Hairudinor, Taharuddin (2017). “Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Kalsel Cabang Martapura”. *Jurnal bisnis dan Pembangunan* Vol.6 No.1, ISSN 2541-178X
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 1. Jakarta : Kharisma Putra Utama Offset
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke - 2. Jakarta : Rajawali Pers
- Karyoto (2015). *Dasar – Dasar Manajemen*. Cetakan ke – 1. Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke – 12. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 7. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Noor, Juliansyah (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan ke – 1. Jakarta :
Kencana Prenada Group

Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian (2016). “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International”. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46, Politeknik Negeri Batam.

Rr. Watie Rachmawati (2016). “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung”. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9 No. 1 STIE Ekuitas Bank Jabar - Bandung

Silviany Hanika, Machasin, Rendra Wasnury (2014). “Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intracopenta Cabang Pekan Baru”. *Jom Fekon* Vol.1 No.2 *Faculty of Economic Riau University* , Pekanbaru , Indonesia

Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara

Sugiyono (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cetakan – 21. Bandung :
Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 1. Jakarta :
Kencana Prenada Media Grup

Usman, Husaini (2011). *Manajemen*. Cetakan ke – 3. Jakarta : Bumi Aksara